

ємства (не регламентуючи можливий розмір отриманої премії). Таким чином у керівника підприємства може з'явитися особистий стимул для зниження витрат підприємства та свідомого збільшення його фінансових результатів. Зниження премії в цьому випадку повинно відбуватися лише при недотриманні нормативів, передбачених контрактом керівника підприємства та суттєвому відхиленні від затверджених показників фінансового плану. Крім того, слід на підставі контракту з керівником державного підприємства в якості «відповідальності сторін» зобов'язати орган управління підприємством шляхом подання до відповідних органів ініціювати притягнення керівника згідно законодавству до адміністративної або кримінальної відповідальності в разі виявлення свідомого впливу на суттєве погіршення фінансового та майнового стану підприємства, доведення його до банкрутства.

На сьогоднішній день на конкурентних засадах обираються лише керівники суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави [3]. Але, на наш погляд, для підвищення ефективності управління потенціалом суб'єктів господарювання державного сектору економіки доцільно у майбутньому запровадити конкурсний відбір керівників усіх державних підприємств.

Лише при створенні конкурентного середовища в сфері управління державними підприємствами можна розраховувати на приплив кваліфікованих кадрів у державний сектор економіки та загальне підвищення ефективності його функціонування.

### **Література**

1. Господарський кодекс України. — К.: ВЕЛЕС, 2007. — 168 с.
2. Макконелл Кэмпбелл Р., Брю Стенли Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т. 2. — М.: Республика, 1992. — 400 с.
3. Постанова КМУ від 01.04.2005 р. №234 «Про конкурсний відбір керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, які мають стратегічне значення для економіки та безпеки держави», <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

УДК 65.014.12

**К. І. Оксенюк**, здобувач,  
асистент кафедри економіки та підприємництва,  
Луцький державний технічний університет

### **СТРУКТУРА СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті проаналізовано підходи до структуризації потенціалу підприємства. Автором запропоновано власний підхід структури стратегічного потенціалу підприємства.

In the article approaches are analysed to strukturizatsii of potential of enterprise. An author is offer own approach of structure of strategic potential of enterprise.

У процесі формування і використання потенціалу підприємства здійснюють його структуризацію, тобто декомпонують на складові зі встановленням їх функцій та зв'язків.

Чіткого та однозначного уявлення про структуру потенціалу підприємства поки ще не сформовано. Це обумовлено тим, що дослідження з даної проблеми здійснюється в рамках окремих проявів потенціалу. У результаті накопичено багатий інструментарій оцінки ринкових, виробничих, фінансових можливостей підприємства, але разом з тим існує недолік повноти охоплення та систематизованого підходу в представленні структури його сукупного потенціалу [4, с. 12].

В економічній літературі [1, 2, 3, 5] наявні різні підходи до структуризації потенціалу підприємства. Більшість дослідників розглядає ресурсну структуру потенціалу, однак, з врахуванням у ньому різної кількості складових.

Крім ресурсної структуризації в сучасній економічній літературі виділяють функціональний підхід [3] — це виокремлення функціональних сфер діяльності підприємства і розгляд кожної із них як окремої складової потенціалу підприємства.

Залежно від специфіки підприємства в його внутрішній структурі виділяють наступні функціональні області: маркетинг, виробництво, кадри, менеджмент та фінанси, наявність яких обумовлює необхідність функціональної структуризації потенціалу підприємства. У рамках кожної функціональної області формується свій внутрішній потенціал.

Є й значно ширші поняття структури потенціалу підприємства, доповнені описами системи збирання, обробки і використання інформації, досвіду господарювання, використовуваної енергії тощо [6, с.13].

Проведений аналіз підходів до структуризації потенціалу підприємства дозволяє визначати дану економічну категорію як багаторівневу та поліструктурну, розглядати яку слід в усьому комплексі її проявів.

Слід відмітити, що стратегічний потенціал підприємства формують лише ті ресурси, які можуть бути змінені у результаті реалізації стратегічних рішень.

На нашу думку, стратегічний потенціал підприємства складають фінансовий, трудовий, виробничий, інформаційний, інноваційний, організаційно-управлінський, маркетинговий потенціали, а також резерви підприємства.

Усі вищезазначені види локальних потенціалів знаходяться між собою у взаємозв'язку та взаємозалежності. Проведення комплексного аналізу даних складових дозволяє отримати найбільш повну й достовірну оцінку усього стану підприємства та його стратегічного потенціалу.

Поряд з ресурсами важливими складовими стратегічного потенціалу підприємства є його внутрішні резерви, використання яких дозволяє без суттєвих додаткових витрат забезпечити досягнення встановлених цілей і розв'язання проблем. Резерви трудових, матеріальних, фінансових та інших видів ресурсів та виробничих можливостей призначені для швидкого розповсюдження та впровадження ефективних нововведень, освоєння інновацій з перспективними прогностичними споживчими властивостями та перспективною технологією.

Отже, в сучасних умовах формування ринкових відносин структура стратегічного потенціалу є інструментом за допомогою якого підприємство може визначити свій існуючий стан, виявити невикористані резерви і розробити ефективну стратегію розвитку.

### **Література**

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия: Пер. с англ. / Игорь Ансофф; При содействии Э. Дж. Макдоннелла. — СПб.: Питер, 1999. — 414 с.
2. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / Пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. — 175 с.
3. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. Монография. — Луганск: Восточно-украинский национальный университет, 2000. — 315 с.
4. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: Формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.
5. Кремянский В. И. Структурные уровни жизни материи. — М., 1969. — 210 с.
6. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.

УДК 658.51.003.13

**Л. А. Петренко**, асистент кафедри економіки підприємств,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»